ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Secundaria de una Institución Educativa Pública de Huarmaca

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:
Urbano Pozo, Julio César Enmanuel (ORCID: 0000-0001-5546-9605)

ASESOR:
Dr. Ruíz Pérez, Aurelio (ORCID: 0000-0001-7684-3475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ
2022

Dedicatoria

A Dios por bendecirme cada día y permitirme dar lo mejor de mí a mi familia y estudiantes.

A mis padres Ana y Julio, por apoyarme en todo momento y enseñarme desde pequeño el valor de la humildad.

A mi esposa Athina e Hijos: Alondra, Leonardo, Maximiliano y Emiliano por ser mi eterna motivación.

Julio César

Agradecimiento

Al Dr. Aurelio Ruiz Pérez por su gran apoyo, paciencia y asesoramiento en la presente investigación.

A mis compañeros de la Maestría en Administración de la Educación con quienes compartí gratos momentos e inolvidables experiencias.

Julio César

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula i

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Índice de contenidos iv

Índice de tablas v

Índice de figuras v

Resumen vi

Abstract vii

I. INTRODUCCIÓN 1

II. MARCO TEÓRICO 4

III. METODOLOGÍA 12

3.1. Tipo y diseño de investigación 12

3.2. Variables y operacionalización 13

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis 14

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 14

3.5. Procedimientos 15

3.6. Método de análisis de datos 15

3.7. Aspectos éticos 15

IV. RESULTADOS 17

VI. CONCLUSIONES 28

VII. RECOMENDACIONES 29

REFERENCIAS 30

ANEXOS

Índice de tablas

Tabla 1 Población..... 14
Tabla 2 Características de la motivación de los docentes..... 17
Tabla 3 Características del desempeño laboral de los docentes 18
Tabla 4 Relación de la motivación de logro y desempeño laboral..... 19
Tabla 5 Relación entre la motivación afiliativa y el desempeño laboral..... 19
Tabla 6 Relación entre motivación de poder y desempeño laboral 20
Tabla 7 Prueba de normalidad 20
Tabla 8 Correlación entre variable motivación y desempeño laboral 21

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de motivación docente 17
Figura 2. Nivel de desempeño docente..... 18

Resumen

La investigación propuso por objetivo general determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa Santa Ana de Huarmaca, se desarrolló bajo el tipo básico, con enfoque cuantitativo por que se obtuvieron datos numéricos, el diseño fue no experimental por que no se manipularon las variables con nivel correlacional, se tuvo por población a 28 docentes. El resultado fue que el 28,6% que equivale a 8 profesionales afirman que es baja la motivación en una institución educativa de Santa Ana de Huarmaca, seguidamente del 60,7% que equivale a 17 profesionales de la educación que señalan un nivel medio de motivación; asimismo, el 28,57% que equivale a 8 profesionales afirman que es bajo el nivel de desempeño laboral en una institución educativa de Santa Ana de Huarmaca, seguidamente del 53,57% que equivale a 15 profesionales de la educación señalan un nivel medio de desempeño laboral. Determinado aceptar la hipótesis general alterna, afirmándose que existe relación entre motivación y desempeño laboral en una institución educativa de Huarmaca (sig. 0,000; Rho: 0,906), significando que implementando estrategias motivacionales para los docentes se obtendrá un mejor desempeño laboral docente.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, docentes, institución educativa.

Abstract

The general objective of the research will be to determine the relationship between motivation and job performance of secondary school teachers of the Santa Ana de Huarmaca educational institution, it will be developed under the basic type, with a quantitative approach because numerical data were obtained, the design was non-experimental because the variables with a correlational level were not manipulated, the population was 28 teachers. The result was that 28.6%, which is equivalent to 8 professionals, affirm that motivation is low in an educational institution in Santa Ana de Huarmaca, followed by 60.7%, which is equivalent to 17 education professionals who indicate an average level of motivation. motivation; given that 28.57%, which is equivalent to 8 professionals, affirm that the level of job performance is low in an educational institution in Santa Ana de Huarmaca, followed by 53.57%, which is equivalent to 15 education professionals, who indicate a medium level. of work performance. Determined to accept the alternate general hypothesis, stating that there is a relationship between motivation and job performance in an educational institution in Huarmaca (sig. 0.000; Rho: 0.906), meaning that by implementing motivational strategies for teachers, a better teaching job performance is obtained.

Keywords: motivation, job performance, teachers, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

Para analizar la situación actual en las diversas instituciones educativas, primero se hablará un poco sobre la motivación en un docente, indicando que es aquella percepción que posee el colaborador, la cual es reflejada en las energías y voluntad que posee al momento de realizar una actividad, y esto se debe porque se encuentra satisfecho con el entorno educativo, siendo un punto clave para el adecuado desarrollo de sus actividades pedagógicas, explicando que un caso en Chile de acuerdo a López (2021) habla sobre uno de los factores que origina una desmotivación es el limitado crecimiento profesional que perciben en diversos instituciones, entre otros factores es la engorrosa documentación que se requiere para la realización de sus laborales y la ausencia de estrategias de incentivo sobre la valoración de su trabajo.

Del mismo modo, en Colombia según Galvis et al. (2022) indica que en un estudio realizado se observó la presencia de un bajo desempeño que afectaba directamente el rendimiento académico de sus estudiantes sobre todo en zonas rurales, señalando que una de las razones es la ausencia de apoyo directivo, carencia de materiales de apoyo, y personal docente poco calificado, requiriendo el apoyo constante de las autoridades correspondientes para afrontar este problemática de gran índole.

El Perú no es ajeno, a la problemática presentada y esto se debe porque muchas instituciones educativas cuentan aún se percibe un bajo desempeño en su personal docente, según Geraldo et al. (2021) explica que uno de las razones es porque el 36% de los docentes que posee una institución educativa no cuenta con los conocimientos oportunos para desempeñar de manera eficiente sus funciones, indicando que la otra parte de los docentes presentan un bajo nivel de motivación, y esto se da porque la parte directiva en muchas ocasiones solo se centran en capacitar a los docentes, para reforzar sus deficiencias dejando de lado reconocer las necesidades, percibiendo un alto desinterés por su plana docente.

En Lima, según Vásquez et al. (2022) manifiestan que una de las razones por la cual un docente se siente desmotivado es por la ausencia de acciones que la plana directiva hace en su gestión sobre el reconocimiento de su actividad pedagógica, y entre otras de las causas es la limitada comunicación que la alta dirección adopta con la plana docente.

Por otro lado, hablando de desempeño docente según Maita et al. (2022) los autores hacen referencia que en una institución educativa del nivel secundario se percibe que un nivel bajo, esto se debe porque no cumplen con calendarización académica programada, no logran cumplir con los logros planeados, haciendo referencia que una de las razones por la ausencia de planificación de sus actividades, y porque muchos de los docentes no lograron alinear su forma de enseñanza a las necesidades que presentan sus estudiantes.

Del mismo modo, Gálvez & Milla (2018) hace referencia que una investigación sobre la medición del desempeño docente, se observa tener un nivel medio esto se debe porque los docentes aún tienen dificultades en contar unas adecuadas prácticas pedagógicas, y debido que muchos docentes no cuentan con un adecuado compromiso para el desarrollo de sus funciones

Cabe mencionar, que al hablar de motivación se hace referencia que son pocos los docentes que se sienten motivados para la realización de sus funciones indicando, que no solo el factor clave es el incentivo monetarios, sino que se deben considerar otros factores que son complementarios a la satisfacción docente, percibiendo la débil utilización por la instituciones educativas sobre todo públicas, debido entre ellas el reconocimiento por el adecuado desempeño y actividades que fomente la identidad y participación, entre otros de los factores la integración en la toma de decisión para sentirse escuchados (Loayza, Primo, & Marujo, 2022).

Por otro lado, en Chiclayo de acuerdo a Flores & Jiménez (2022) explican que uno de los problemas presentados más reincidentes es el débil desempeño que poseen los docentes, indicando que esto se debe por el desinterés por parte de la gestión directiva, en realizar un oportuno control y seguimiento de las funciones docentes. Entre otros de los problemas presentados es la débil motivación que posee la plana docente esto se debe por la exigencia burocrática que impone la presente institución, asimismo, la escasa comunicación entre la gestión directiva y los docentes, y por la ausencia de compañerismo.

La problemática local está relacionada con la baja motivación que tienen los docentes de una institución educativa del distrito de Huarmaca, provincia de Huancabamba, región Piura, lo cual se debe a factores relacionados con la inadecuada infraestructura de la institución educativa, inadecuados recursos destinados para la enseñanza del docente, no se cuenta con el mobiliario

pertinente, horas extra que no son remuneradas, prepotencia del área directiva, etc., generando un pobre desempeño por parte de algunos profesores, lo cual puede generar una educación de baja calidad. Por lo tanto, luego de describir la problemática se tuvo como problema ¿Existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los Docentes de Educación Secundaria de una Institución Educativa Pública de Huarmaca, 2022?

El estudio sobre motivación y desempeño laboral es justificable a nivel teórico por que se analizaron investigaciones, teorías y artículos relacionados con las variables para obtener una comprensión general de la realidad actual en los diferentes contextos de la sociedad, seguidamente, es justificable a nivel práctico porque con la estadística descriptiva e inferencial se evidenció los bajos niveles de motivación y desempeño en la institución educativa, asimismo, se confirmó la hipótesis alterna, señalándose la correlación positiva, es justificable socialmente porque con el análisis de los resultados se determinaron recomendaciones hacia la plana docente, directivos y personal en general de la institución educativa, a fin de ofrecer un servicio de enseñanza de calidad al alumnado en general; por último, es justificable metodológicamente porque se hizo uso del método científico para encontrar las relaciones entre las variables y dimensiones.

El objetivo general propuesto fue: Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa pública Sana Ana de Huarmaca, 2022; los específicos: Analizar el nivel de motivación docente en la institución educativa Santa Ana del distrito de Huarmaca; identificar el nivel de desempeño laboral docente en la institución educativa Santa Ana del distrito de Huarmaca; determinar la relación entre la motivación de logro y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria; precisar la relación entre la motivación afiliativa y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria; analizar la relación entre motivación de poder y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria.

Como hipótesis se propuso a las siguientes: H1: Existe alta relación entre motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Santa Ana de Huarmaca, 2022. H0: No existe alta relación entre motivación y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Santa Ana de Huarmaca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se analizan los estudios realizados en los diferentes contextos como el nacional e internacional que hayan investigado sobre la motivación y desempeño docente. Así en Ecuador, Castillo (2021) hizo una investigación acerca de la motivación y desempeño laboral docente en la institución educativa de Ambato; con enfoque metodológico cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional; participando una población de 288 docentes; llegando a determinar la correlación entre las variables investigadas de la motivación y el desempeño docente, con un grado de sig. 0.00 y, el coeficiente de 0.602 siendo positivas las correlaciones encontradas, por lo que mejorando la motivación del docente se maximizará el desempeño y la calidad en la educación.

Olivera (2019) investigó acerca de la motivación y desempeño docente en una institución educativa de Ica, con enfoque metodológico cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional; participando una población de 50 docentes; encontrando que la mayoría de docentes dieron muestras de estar motivados para el trabajo docente, toda vez que fueron positivas las correlaciones

Salas (2019) investigó acerca del desempeño docente y motivación del estudiante en Huacho, con la finalidad de determinar la relación entre desempeño docente y motivación del estudiante en una institución educativa de huacho; aplicando un diseño no experimental, alcance correlacional; siendo 60 estudiantes los integrantes de la población de estudio; el resultado fue, el desempeño docente fue calificado como regular. se determinó la correlación entre las variables investigadas, desempeño docente y motivación, con un grado de sig. 0.00 y, el coeficiente de 0.745.

Iwanaga (2019) investigó acerca de la motivación y desempeño docente en una institución educativa de Breña, con la finalidad de encontrar la relacionarían entre la motivación y desempeño docente la institución educativa de Breña; considerando el diseño no experimental, alcance correlacional y una población de 25 docentes; teniendo como resultado que los docentes en su mayoría expresan insatisfacción, se llegó a determinar la correlación entre las variables investigadas como es la motivación y desempeño, con un grado de sig. 0.00 y, el coeficiente de

0.680.

Maslow citado por Araya et al. (2009) sustentó una teoría interesante en relación a la personalidad, en donde define, entre otros elementos, la teoría de la motivación, presentándose como fundamental recurso la pirámide de Maslow, cuya finalidad es fue jerarquizar en cinco dimensiones las necesidades de la persona, QUE debe satisfacerlas en cada una de ellas.

Maslow citado por Gallardo (2017) expone los niveles de motivación donde, en el primer nivel, se encuentran todas aquellas necesidades primarias que sirven para la subsistencia de la persona, denominadas asimismo necesidades fisiológicas, como lo son, el comer, beber y el dormir; en términos de trabajo, se le considera a las condiciones laborales y salario mínimo. En relación al segundo nivel, se basa en el sentido de seguridad y protección, en términos de trabajo, se les denomina a los estándares de seguridad laboral, permanencia en el trabajo, seguridad social y remuneración mayor al mínimo. El tercer nivel se encuentra abarcado por aquellas necesidades de carácter social como lo son, el cariño, la vinculación, la amistad; en el contexto laboral, se considera a los medios de interacción con otros colaboradores, el compañerismo, relaciones interpersonales en el trabajo. El cuarto nivel comprende los requerimientos de mantenimiento y consideración Y en condiciones laborales se expresa como la realización de actividades que ayudan A aumentar el sentimiento de éxito y responsabilidad, los incentivos, promociones y reconocimiento. El nivel mayor abarca la autorrealización individual que en las condiciones de trabajo se considerando la posibilidad de utilizar de forma plena las destrezas, competencias y creatividad.

Según Utría (2007) la motivación se refiere a la integración compleja de acciones mentales que facilita la regulación incitadora de la conducta, pues este establece la orientación, y de esta manera, se refiere la importancia para los estudios sociales y la psicología. El autor expresa que la motivación estimula, comienza, preserva, refuerza o reduce la fuerza de la conducta y finaliza al mismo, en el momento que se alcanza el propósito que la persona persigue.

Espada (2006) sostiene que la motivación se manifiesta como un aspecto primordial en la persona, sea en la cotidianidad o a nivel profesional. Una persona

motivada puede realizar las actividades laborales de la mejor manera, alcanzando las metas sin requerir a sobreesfuerzos para alcanzarlo. la motivación es relevante porque permite aumentar el deseo de seguir alcanzando objetivos previamente establecidos sin ningún tipo de complicación.

Según Díaz y Hernández (2002) el desarrollo de la motivación se encuentra involucrada con varios elementos como son: cognoscitivos, afectivos, sociales y académicos asociados a las conductas de los maestros, sea de manera implícita o explicita.

Según García (2015) la motivación es un conglomerado de diferentes acciones mediante el cual el individuo es impulsado por un conjunto de factores internos como externos que logran desenvolverse en sí mismo. Es comenzada, orientada y preservada por medio de una conducta direccionada a contener un incentivo determinado que le facilite lograr la satisfacción de sus necesidades, y de manera paralela logre alcanzar un objetivo determinado. De igual manera, Feldman (2009) sostiene que la motivación direcciona y activa la actitud de toda persona.

Según Moquillaza (2014) la motivación es el nivel de responsabilidad que desarrolla el maestro, es un conjunto de acciones que permiten direccionar, dinamizar, activar y preservar el comportamiento de las personas en función al logro de un objetivo determinado. De forma que afecta en el desempeño, partiendo de una medición básica como es La asistencia hasta lo más complicado como lo es la habilidad que se manifiesta por aprender nuevas destrezas o la ejecución de métodos didácticos nuevos. Por otra parte, Romero et al. (2005) sostienen que la motivación es la capacidad interna que se desenvuelve en el colaborador, en donde lo ayuda a direccionarse hacia el alcance de sus metas, que ayuden a satisfacer sus necesidades, mientras que por otra parte de manera paralela pueda alcanzar las metas de la organización.

Por su parte, Gonzáles (2008) sostiene que a través de la motivación se encuentran involucrados varios procesos, en el caso del progreso afectivo (sentimientos y emociones), las inclinaciones (voluntarias e impulsivas) y las acciones cognoscitivas (pensamiento, memoria, sensopercepción) se tiene en consideración que las acciones cognoscitivas y las inclinaciones que cumplen una

función muy relevante en ella.

Iwanaga (2019) refiere a la motivación como una perspectiva de la realidad y una manifestación de la personalidad; las incitaciones y circunstancias que se desenvuelven sobre la persona se reflejan por medio de los contextos internos de la personalidad, es por esto que, la motivación se percibe como una expresión y exposición de las características y del estado de la personalidad, del carácter, de las habilidades cognoscitivas y de la condición de la persona, no obstante, las cualidades del carácter son las que abarcan en ella una responsabilidad primordial.

Según Mcclelland citado por Iwanaga (2019) se define tres necesidades, un bosquejo clasificatorio en donde se resaltan tres dimensiones que contribuyen en gran manera a la motivación.

la dimensión sobre motivación de logro, según Mcclelland es el factor que ayuda a las personas para obtener sus objetivos, generar de manera adecuada sus labores, debido a que las metas trazadas son su motivación y es por esto que buscan cualquier forma de poder alcanzarlas. El factor natural de esta dimensión es realizar algo de manera adecuada, aunque en la mayoría de las veces las personas deseen hacerlo por varias circunstancias, el agradar a otros, eludir las malas críticas, alcanzar la conformidad o solamente obtener un incentivo económico. Lo importante de esta dimensión está en el actuar por sí mismo, por el acto satisfactorio de hacerlo de manera adecuada (Iwanaga, 2019).

La dimensión sobre motivación afiliativa o de asociación, se le considera como el empuje que permite que las personas puedan relacionar de manera social con los de su alrededor, le agrada el hecho de ser reconocido, no se siente a gusto laborando individualmente, busca también trabajar de manera grupal ya que esto produce satisfacción personal, responde de forma eficaz hacia un trato afectivo asociado con la amistad. Desarrolla una relación afectiva positiva con otras personas, manifestándose de diferente índole, esta dimensión se caracteriza por un deseo profundo de la persona de ser aceptado, de poder determinar, mantener o restablecer una relación sólida, directa con otra persona o un grupo de ellos (Iwanaga, 2019).

La dimensión sobre motivación por el poder, se manifiesta como el deseo de incidir sobre el resto, se relacionan con un carácter de competencia y de estar a cargo de los demás, va en busca constante de la ascendencia personal, lo que prevalece por encima que demostrar su rendimiento. Esta motivación es de índole positivo en el momento que se direccione hacia el poder institucional, Por buscar influenciar en las personas con la intención de alcanzar los objetivos institucionales. Es de mucha relevancia tener en consideración EL tipo de motivación que desarrolla una persona y de qué manera manifiesta su influencia. Se le considera a la motivación de poder como la acción de control, regularizando los contextos de vida de las demás personas u obteniendo intelectos que afecten directamente la vida o acciones de otros. Es accionar que origina en las personas sentimientos enérgicos, sean de índole positivo o negativo, como lo son, el respeto, gratitud, satisfacción intensa, frustración, ansiedad, obtención de intelectos, lo que se puede desarrollar aun quienes lo realicen no lo hagan de manera intencional (Iwanaga, 2019).

Se tiene en consideración la teoría de Ausubel citado por Fou (2012) en relación al aprendizaje significativo, en donde la función del maestro ES afectiva en el momento que se alcancen un conjunto de factores como lo son, la intencionalidad, la relación, importancia, intervención de los significados y de los sentimientos de competitividad y logro. Con el objetivo de que el estudiante sigue manifestando un comportamiento positivo para el aprendizaje significativo, es fundamental que este se desarrolle en capacidad y que pueda reconocer que estas acciones le pueden facilitar en el éxito.

Según Montalvo (2011) el desempeño docente evalúa la calidad profesional del atrevimiento en clase del maestro, realiza la medición de diferentes características como pueden ser: hombre – mujer, comportamiento laboral, puntualidad, desenvolvimiento pedagógico, dinamismo. Asimismo, señala que el desempeño docente no solo abarca el tipo de actividad económica que desarrolla, al servicio público que brinda, a la importancia de este servicio en función con el desenvolvimiento de la sociedad y del género humano, sino que también a la adecuada valoración y calidad profesional que se espera que el docente realice sus funciones.

Según Pérez (2007) el desempeño profesional del maestro se fundamenta en un conjunto de acciones que realiza el docente en el instante de desarrollar sus labores pedagógicas, formalizándose con el cumplimiento de su función para alcanzar los objetivos y metas; tales actividades se encuentran caracterizadas por ser personales, reflexivas y fructíferas.

Para Zárate (2011) el desempeño docente es el acatamiento de sus responsabilidades, fundamentado por aspectos relacionados al docente mismo, al alumno y a su entorno. De igual manera, el desempeño se realiza por medio de diferentes dimensiones: de índole socio-cultural, institucional, el entorno del aula y del mismo maestro, por medio de acciones reflexivas. El desempeño docente es considerado como las acciones que desarrolla el mismo profesor en el instante de realizar sus sesiones de aprendizaje, de diferentes formas, debido a que busca el alcance de las metas educativas por medio de su desenvolvimiento pedagógico.

Aguirre (2009) en relación la definición de docente sostiene que, es el encargado de apoyar a otras personas en el aprendizaje y de generar comportamientos nuevos y diferentes. En el desarrollo se reserva tal concepto para aquellas personas cuya responsabilidad profesional, es apoyar a otras personas en el aprendizaje de nuevos conocimientos y a desenvolver conductas nuevas. Se tiene en consideración que un buen docente, debe tener un dominio adecuado de la cultura humana, destreza investigativa, habilidad didáctica, autoridad profesional, comunicación eficaz, nivel ético óptimo, conocimiento de la cultura general, vocación docente y de servicio hacia los demás, empático, habilidad para desarrollar un entorno psicosocial participativo y un conjunto de características cognoscitivas, estilísticos y de personalidad, como lo son el liderazgo y la autoestima.

Conforme a Fernández (2008) no solo se debe tener en cuenta la habilidad de transmitir sus intelectos por parte del docente, sino que también debe desarrollar la capacidad de emplear al máximo los limitados recursos educativos. Siendo así que la escasez de materiales no tiene por qué generar una excusa para desarrollar la enseñanza, labor que se tiene que desenvolver con mucha creatividad. De la misma manera, Chiroque (2006) sostiene que el desempeño docente es la acción

que realiza el maestro en función a cada uno de los elementos importantes de su profesión. Se pretende destacar la labor del maestro, lo que enseña, como lo hace, debido a que a través de esto es la única manera de generar un perfil correcto.

Según Bellido (2011) el desempeño docente es un conjunto de acciones de forma ordenada en donde se obtiene información valida y fiable, con la finalidad de evidenciar y estimar el efecto educativo que genera en los estudiantes el desarrollo de sus habilidades pedagógicas, su emocionalidad, su función laboral y la naturalidad de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas y actores de las entidades de la comunidad.

Según Díaz (2021) el desempeño docente es el conjunto de acciones desenvueltas en clases, pero asociadas a un proceso de gestión que facilita el crecimiento institucional de la entidad educativa. Por otra parte, Montenegro (2007) sostiene como la actividad práctica que desarrollan los docentes al momento de realizar sus funciones en función a la formación recibida de manera profesional. Poner en práctica los conocimientos ocasiona que se tiene que desarrollar de manera adecuada para que de esa manera se permita transmitir a los alumnos. La acción didáctica que cumplen los maestros es considerada como un procedimiento ordenado y planificado que ayuda a los estudiantes a obtener los aprendizajes de manera adecuada.

Así mismo, MINEDU (2012) sostiene que el desempeño docente es la manera de cómo se desenvuelve el profesional, la que suele ser monitoreada, de descrita, evaluada y expresada por medio de las competencias; abarca el alcance del aprendizaje anhelado y la ejecución de la función asignada, de la manera también de cómo se desarrollan las funciones revela las capacidades que tiene el profesional.

El MINEDU (2012) sostiene las siguientes dimensiones:

La dimensión de preparación para el aprendizaje de los alumnos: Para el marco del buen desempeño docente, se define a la forma de cómo se encuentra planificada la función pedagógica. Abarca la programación del currículo educativo, la unidad pedagógica, sesiones pedagógicas, teniendo en consideración la

necesidad y el interés de los alumnos, eligiendo para ellos los contenidos de aprendizaje, recursos óptimos, dominio de las tácticas de enseñanza, como también los mecanismos evaluativos eficaces.

La dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos: define al rendimiento del maestro en las sesiones de aula y al impulso de un entorno óptimo para alcanzar aprendizajes, mediación, desenvolvimiento adecuado de los materiales y tácticas, manejo de las acciones de aprendizaje y momentos de las sesiones pedagógicas, uso de los medios adecuados, mecanismos evaluativos conforme a los objetivos establecidos y todos aquellos aspectos que involucren al mejoramiento de los aprendizajes.

La dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se define como la manera en donde el docente se involucra en la administración de la entidad educativa como un ente democrático por medio de la comunicación eficaz que deben desarrollar los diferentes involucrados de la comunidad educativa. Esto quiere decir, los maestros tienen la función de involucrarse en el diseño, desarrollo y evaluación de un proyecto educativo institucional, como también de preservar un entorno institucional adecuado. Asimismo, involucra el trato con respeto hacia los padres de familia, a la comunidad educativa y ofrece los resultados de los aprendizajes desarrollados.

La dimensión de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, abarca al trabajo colegiado, tomando acciones reflectivas en relación al ejercicio profesional, desarrollando acciones colaborativas, capacitaciones, como también las acciones reflectivas en relación a los resultados del aprendizaje y la comprensión de las políticas educacionales a nivel nacional y regional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

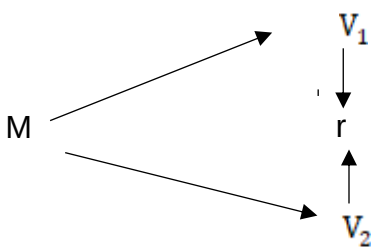
El tipo de investigación fue básica debido a que se precisó el fundamento teórico y conceptual de motivación y desempeño laboral, generando conocimientos que ayudaron en el análisis de la variable motivación y desempeño laboral (Hurtado, 2014).

El enfoque metodológico de la investigación fue cuantitativo, donde, producto de la aplicación de los instrumentos se obtuvo información numérica y porcentual muy importante para medir los niveles de cada variable y la relación que pueda existir entre ellas (Hernández et al., 2014).

El diseño que se utilizó es no experimental, ya que no se asignan datos aleatorios ni se modificaron las variables (motivación y desempeño laboral) solo se analizó la información que se recolectó (Bernal, 2016). Asimismo, es transversal ya que, a diferencia de la longitudinal el investigador solo aplicó el instrumento de recolección de información en un solo periodo y no en varios periodos.

Es correlacional, debido a que se logró precisar si existe o no relación entre motivación y desempeño laboral, respondiendo así a la pregunta principal de investigación (Hernández et al., 2014).

Este diseño se representa esquemáticamente de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra de estudio

V_1: Observación a la variable motivación

V_2: Observación a la variable desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1. Motivación (ver anexo 2)

Definición conceptual: Iwanaga (2019) refiere a la motivación como una perspectiva de la realidad y una manifestación de la personalidad; las incitaciones y circunstancias que se desenvuelven sobre la persona se reflejan por medio de los contextos internos de la personalidad, es por esto que, la motivación se percibe como una expresión y exposición de las características y del estado de la personalidad, del carácter, de las habilidades cognoscitivas y de la condición de la persona, no obstante, las cualidades del carácter son las que abarcan en ella una responsabilidad primordial.

Definición operacional: Para el autor la motivación se caracteriza por contar con dimensiones como es la motivación de logro, motivación afiliativa o asociación y motivación por el poder, los cuales fueron considerados en los instrumentos de recolección de datos con sus respectivos indicadores en escala ordinal tipo Likert contando con 24 preguntas.

3.2.2. Variable 2. Desempeño laboral (ver anexo 2)

Definición conceptual: MINEDU (2012) sostiene que el desempeño docente es la manera de cómo se desenvuelve el profesional, la que suele ser monitoreada, de descrita, evaluada y expresada por medio de las competencias; abarca el alcance del aprendizaje anhelado y la ejecución de la función asignada, de la manera también de cómo se desarrollan las funciones revela las capacidades que tiene el profesional.

Definición operacional: Para el autor el desempeño laboral se caracteriza por contar con dimensiones como preparación para el aprendizaje de los alumnos, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los cuales fueron considerados en los instrumentos de recolección de datos con sus respectivos indicadores en escala ordinal tipo Likert contando con 32 preguntas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población comprende el conjunto de elementos o individuos que comparten características formando parte de una determinada investigación o estudio (Hernández & Mendoza, 2018); en el caso del presente estudio estuvo conformada por 28 docentes del distrito de Huarmaca.

El número de integrantes de la piblación se opresenta en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población de una institución educativa de Huarmaca

Condiciones	Varón	Mujer	Total
Nombrado	3	4	7
Contratado	11	10	21
Total	14	14	28

Nota. Docentes de secundaria de una institución educativa de Huarmaca 2022.

El criterio de inclusión se dio al considerar a los docentes del distrito de Huarmaca que aceptaron participar en la investigación.

Como criterio de exclusión se consideró a los docentes del distrito de Huarmaca que no aceptaron participar en la investigación, así como docentes de otros centros poblados aledaños.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó en la presente investigación fue la encuesta, a través de un cuestionario elaborado especialmente. compuesto por ítems en escala Likert, con el propósito de recoger la infomación necesaria (Hernández, 2014) de acuerdo a las variables motivación y desempeño docente.

Asimismo, la confiabilidad fue otorgada por el Alfa de Cronbach utilizando la herramienta SPSS Statics versión 26, aplicándose la encuesta a una muestra piloto de 15 personas de una institución educativa de Piura, por lo cual se obtuvieron datos necesarios para poder determinar la consistencia y confiabilidad. El valor obtenido fue de 0.905 y de 0.927 concluyendo que son confiables ya que superaron el 0.500 (Anexo 4).

La validez de los instrumentos se realizó mediante la técnica del juicio de expertos, que consistió en realizar una búsqueda de especialistas con el grado de magister y doctores en educación, por el cual bajo los criterios de claridad, coherencia, consistencia y relevancia en el tema que permitieron indicar que los instrumentos propuestos para analizar cada la variable y verificar si son adecuados para su aplicación. La información fue procesada aplicando la V de Aiken, obtenieindo el valor de 0.91, indicando la validez y opor lo tanto la aplicación de los inestrumentois de investigación (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

La investigación inició con la obtención de la autorización por parte de la institución educativa para realizar el recojo de información, asimismo se procedió a obtener información de las bases digitales indexadas como son Ebsco, Scopus, ProQuest, Dialnet, Scielo, ScienceDirect,, luego se procedió con la estadística descriptiva iniciando con el diseño de cada instrumento siguiendo los caracteres y elementos, aplicándose la encuesta para luego ser procesados por la herramienta de IBM SPSS a fin de obtener datos cuantificables. Luego se inició con la estadística inferencial denominada como no-causal a fin de determinar la relación entre las variables.

3.6. Método de análisis de datos

El método fue descriptivo, ya que se recogió información con la ayuda de los instrumentos de investigación, luego se hizo el tratamiento por medio del SPSS v.28 y Microsoft Excel para recoger la estadística inferencial aplicándose la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk a fin de determinar el estadístico con el cual se trabajó como fue el Rho de Spearman como son las correlaciones entre dimensiones y variables; sirviendo de gran ayuda para la descripción de la problemática actual.

3.7. Aspectos éticos

Considerando los aspectos éticos de la guía de la universidad César Vallejo se planteó los siguientes principios para la investigación:

Respeto a las personas: el respeto a las personas se basa en el trato que se

les brinda a los sujetos de estudios, protegiendo los datos otorgados por estos para ser utilizados solo con fines educativos.

Beneficencia: la beneficencia se dará al momento de obtener los datos para maximizar el beneficio y las soluciones necesarias para la realidad problemática encontrada.

Justicia: la justicia se dará al considerar datos imparciales, donde la investigadora no modificará o alterará la información a conveniencia propia, realizando una investigación fiable.

IV. RESULTADOS

Los resultados de la investigación realizada se presentan en tablas estadísticas relacionadas con los objetivos de investigación y consecuentemente con las variables de estudio, seguido del análisis correspondiente.

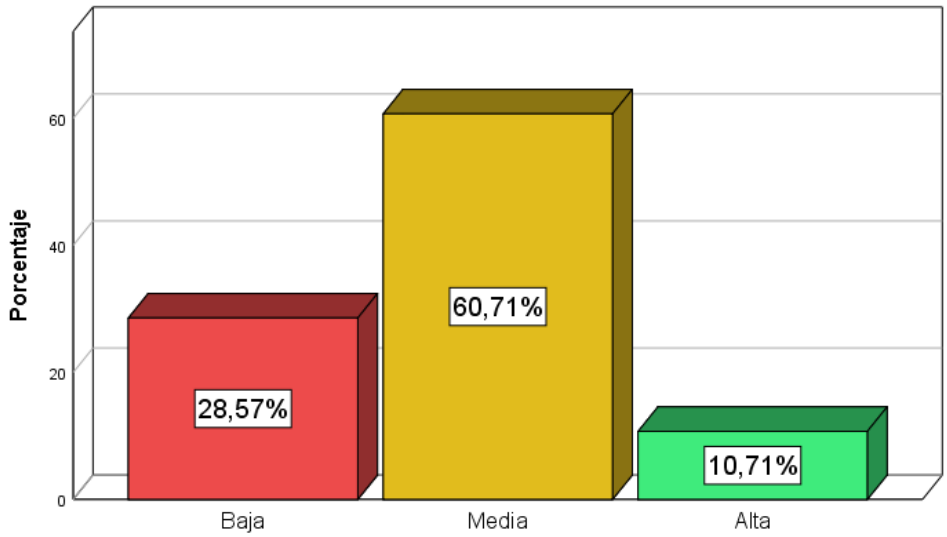
Tabla 2

Características de la motivación de los docentes de educación secundaria de una institución educativa de Huarmaca – Piura

Niveles	F	%
Bajo	8	28,6
Medio	17	60,7
Alto	3	10,7
TOTAL	28	100,0

Nota. Cuestionario de motivación

Figura 1. Nivel de motivación docente



Nota. Cuestionario de motivación

Considerando la tabla 2 y figura 1 se precisa que el 28,6% que equivale a 8 profesionales afirman que es baja la motivación en una institución educativa de Huarmaca, seguidamente del 60,7% que equivale a 17 profesionales de la educación que señalan un nivel medio de motivación, por último, el 10,7% que equivale a 3 profesionales señalan que es alta la motivación.

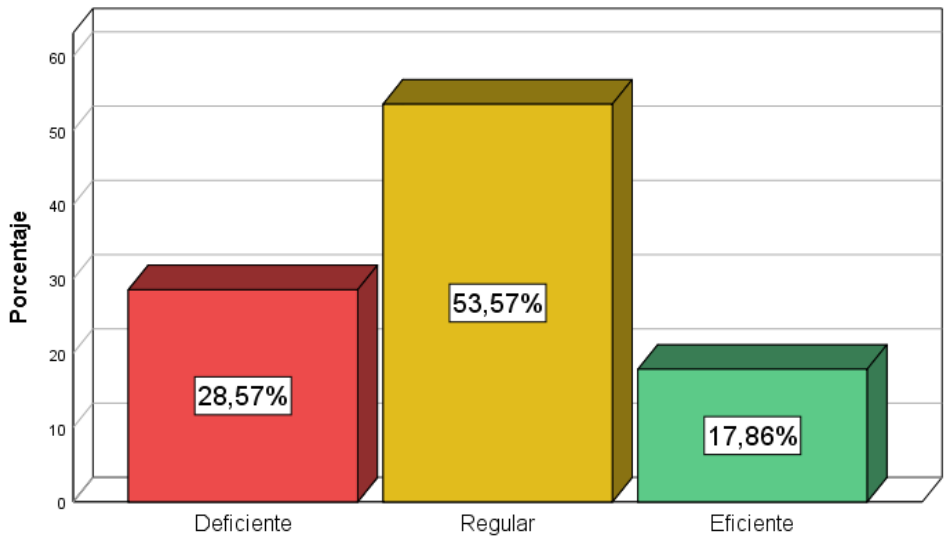
Tabla 3

Características del desempeño laboral de los docentes de la institución educativa seleccionada para la investigación

Niveles	F	%
Bajo	8	28,6
Medio	15	53,6
Alto	5	17,9
TOTAL	28	100,0

Nota. Cuestionario de desempeño laboral

Figura 2. Nivel de desempeño docente



Nota. Cuestionario de desempeño laboral

Considerando la tabla 3 y figura 2 se precisa que el 28,57% que equivale a 8 profesionales afirman que es bajo el nivel de desempeño laboral en una institución educativa de Huarmaca, seguidamente del 53,57% que equivale a 15 profesionales de la educación señalan un nivel medio de desempeño laboral, por último, el 17,86% que equivale a 5 profesionales señalan que es alto el nivel de desempeño laboral.

Tabla 4

Relación de la motivación de logro y desempeño laboral de los docentes

Correlaciones				
			Motivación de logro	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	1,000	,668
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,668	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Nota. Cuestionario para evaluar la motivación y desempeño laboral

De acuerdo a la tabla 4 se confirma que existe una correlación bilateral (,000) entre motivación de logro y desempeño laboral docente, teniendo como coeficiente positivo y fuerte de Rho de Spearman 0.668.

Tabla 5

Relación entre la motivación afiliativa y el desempeño laboral de los docentes

Correlaciones				
			Motivación afiliativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación afiliativa	Coeficiente de correlación	1,000	,709
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,709	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Nota. Cuestionario para evaluar la motivación y desempeño laboral

De acuerdo a la tabla 5 se confirma que existe una correlación bilateral (,000) entre motivación de logro y desempeño laboral docente, teniendo como coeficiente positivo y fuerte de Rho de Spearman 0.709.

Tabla 6

Relación entre motivación de poder y desempeño laboral de los docentes

Correlaciones				
			Motivación de poder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coeficiente de correlación	1,000	,793
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,793	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Nota. Cuestionario para evaluar la motivación y desempeño laboral

De acuerdo a la tabla 6 se confirma que existe una correlación bilateral (,000) entre motivación de logro y desempeño laboral docente, teniendo como coeficiente positivo y fuerte de Rho de Spearman 0.793.

Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,899	28	,011
Desempeño laboral	,944	28	,014

Nota. Cuestionario para evaluar la motivación y desempeño laboral

De acuerdo a la tabla 7 se confirma trabajar con Rho de Spearman dado que la significancia fue menor a 0.05, por lo tanto, los datos no tienen distribuciones normales, asimismo, se utilizó a Shapiro-Wilk por que la muestra fue menor a 50 sujetos.

Prueba de hipótesis general

H_0: No existe una alta relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa “Santa Ana” de Huarmaca.

H_1: Existe una alta relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa de Huarmaca.

Tabla 8

Correlación entre las variables motivación y desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,906**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Nota. Cuestionario para evaluar la motivación y desempeño laboral

De acuerdo a los resultados obtenidos por Rho de Spearman se ha llegado a determinar que existe una alta relación entre las variables motivación y desempeño laboral de los docentes (0,906) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación nos señala que la motivación en la institución educativa de Huarmaca es medio seguidamente de un nivel bajo (tabulación 2 y figura 1).

Se puede señalar que los datos no guardan una relación con lo estipulado por Gallardo (2017) quien expone los niveles de motivación donde, en el primer nivel, se encuentran todas aquellas necesidades primarias que sirven para la subsistencia de la persona, denominadas asimismo necesidades fisiológicas, como lo son, el comer, beber y el dormir; en términos de trabajo, se le considera a las condiciones laborales y salario mínimo. En relación al segundo nivel, se basa en el sentido de seguridad y protección, en términos de trabajo, se les denomina a los estándares de seguridad laboral, permanencia en el trabajo, seguridad social y remuneración mayor al mínimo. El tercer nivel se encuentra abarcado por aquellas necesidades de carácter social como lo son, el cariño, la vinculación, la amistad; en el contexto laboral, se considera a los medios de interacción con otros colaboradores, el compañerismo, relaciones interpersonales en el trabajo.

Asimismo, no guarda relación con el estudio de Moquillaza (2014) debido a que señala que, la motivación es el nivel de responsabilidad que desarrolla el maestro, es un conjunto de acciones que permiten direccionar, dinamizar, activar y preservar el comportamiento de las personas en función al logro de un objetivo determinado. De forma que afecta en el desempeño, partiendo de una medición básica como es La asistencia hasta lo más complicado como lo es la habilidad que se manifiesta por aprender nuevas destrezas o la ejecución de métodos didácticos nuevos. Igualmente, no se guarda relación con lo estipulado por Utría (2007) ya que el autor señala que en una organización debe existir una motivación para que se realice la integración compleja de acciones mentales que faciliten la regulación incitadora de la conducta estimulando, perseverando y reforzando el vínculo entre colaborador y la institución logrando las metas y objetivos establecidos.

Se evidenció falencias respecto a la búsqueda del mejoramiento de desempeño, no se destaca el desempeño docente, no se establecen retos o metas para ser cumplidos por cada docente, existe poca motivación por destacar o ser el

mejor ya que no se obtiene ningún incentivo, poca capacidad para influir en los colegas, no existe una adecuada facilidad para discrepar de otro punto de vista.

El resultado encontrado no se acepta ya que la motivación según Espada (2006) es primordial para que el docente pueda desempeñarse eficazmente, permitiendo realizar las actividades laborales de la mejor manera, con una baja motivación no se permite alanzar las metas, lo cual disminuye el deseo por alcanzar los objetivos establecidos. Asimismo, no se alinean a lo estipulado por Utría (2007) dado que, la motivación permite la integración compleja de acciones mentales que facilita la regulación incitadora de la conducta, pues este establece la orientación, y de esta manera, se refiere la importancia para los estudios sociales y la psicología. El autor expresa que la motivación estimula, comienza, preserva, refuerza o reduce la fuerza de la conducta y finaliza al mismo, en el momento que se alcanza el propósito que la persona persigue.

Por otro lado, se observa que los resultados no se encuentran alineados a los objetivos que tiene la institución educativa Santa Ana de Huarmaca, ya que no se orienta a alcanzar las metas propuestas, afectando el desempeño final, como lo afirma Espada (2006) quien señala que, la motivación se manifiesta como un aspecto primordial en la persona, sea en la cotidianidad o a nivel profesional. Una persona motivada puede realizar las actividades laborales de la mejor manera, alcanzando las metas sin requerir a sobreesfuerzos para alcanzarlo. la motivación es relevante porque permite aumentar el deseo de seguir alcanzando objetivos previamente establecidos sin ningún tipo de complicación.

No se guarda una concordancia con el fundamento de García (2015) el cual señala que la motivación es un conglomerado de diferentes acciones mediante el cual el individuo es impulsado por un conjunto de factores internos como externos que logran desenvolverse en sí mismo. Es comenzada, orientada y preservada por medio de una conducta direccionada a contener un incentivo determinado que le facilite lograr la satisfacción de sus necesidades, y de manera paralela logre alcanzar un objetivo determinado.

Los profesionales de la educación señalan que el desempeño laboral en la institución educativa Santa Ana de Huarmaca es medio seguidamente de un nivel

bajo (tabulación 2 y figura 1).

Se puede señalar que los datos no guardan una relación con lo estipulado por Montalvo (2011) ya que no existe un desenvolvimiento pedagógico adecuado y un bajo dinamismo, el cual se está enfocando solo desde la actividad económica dejando de lado el servicio de calidad que se debe brindar los estudiantes. Por lo tanto, existe un bajo acatamiento de las responsabilidades de los docentes, existiendo un bajo apoyo profesional.

Se evidenció problemas respecto a los conocimientos actualizados de temas de especialidad de los docentes, no se elabora adecuadamente la programación curricular en coherencia con el plan estratégico institucional, las unidades didácticas no son eficientes, existe una inadecuada retroalimentación de los temas impartidos en clase, existe una relación distante entre estudiantes y docentes, inadecuada resolución de conflictos entre los estudiantes, y poca participación de los estudiantes para poner en práctica el conocimiento aprendido.

El resultado encontrado no se acepta ya que la el desempeño laboral en las instituciones educativas según Fernández (2008) debe enfocarse en transmitir intelectos efectivos por parte de los docentes, desarrollando la capacidad de utilizar al máximo los escasos recursos educativos. No obstante, se precisa que existen carencias de los materiales didácticos y herramientas de apoyo de la enseñanza, lo que trae como consecuencia el bajo desempeño docente.

Asimismo, no se guarda relación con el fundamento de Pérez (2007) ya que el desempeño del maestro se fundamenta en un conjunto de acciones que realiza el docente en el instante de desarrollar sus labores pedagógicas, formalizándose con el cumplimiento de su función para alcanzar los objetivos y metas; tales actividades se encuentran caracterizadas por ser personales, reflexivas y fructíferas.

Cabe resalta que la finalidad del desempeño docente es acatar las responsabilidades fundamentado por aspectos relacionados al docente mismo, al alumno y a su entorno, de igual manera, se considera como las acciones que desarrolla el mismo profesor en el instante de realizar sus sesiones de aprendizaje,

de diferentes formas, debido a que busca el alcance de las metas educativas por medio de su desenvolvimiento pedagógico.

Por otro lado, según Zárate (2011) el desempeño docente es el acatamiento de sus responsabilidades, fundamentado por aspectos relacionados al docente mismo, al alumno y a su entorno. De igual manera, el desempeño se realiza por medio de diferentes dimensiones: de índole socio-cultural, institucional, el entorno del aula y del mismo maestro, por medio de acciones reflexivas. El desempeño docente es considerado como las acciones que desarrolla el mismo profesor en el instante de realizar sus sesiones de aprendizaje, de diferentes formas, debido a que busca el alcance de las metas educativas por medio de su desenvolvimiento pedagógico.

Por otro lado, se observa que los resultados negativos de desempeño laboral no permiten lograr lo establecido en el plan estratégico institucional de la institución educativa Santa Ana de Huarmaca.

Los profesionales de la educación señalan que el desempeño laboral de la institución educativa San Ana de Huarmaca es medio seguidamente de un nivel bajo (tabulación 2 y figura 1).

Se puede señalar que los datos no guardan una relación con lo estipulado por Bellido (2011) ya que el desempeño docente se debe enfocar en brindar información fiable y válida, evaluando y estimando el efectivo educativo que se genera, algo que no ponen en práctica a menudo los docentes según los indicadores estudiados.

Se evidenció problemas respecto al monitoreo y la manera de como se desenvuelve el profesional docente, donde, no se logra monitorear adecuadamente a los alumnos, dejando de lado un aprendizaje significativo y las capacidades potenciales que pueda desarrollar el estudiante.

El resultado encontrado no se acepta ya que, el desempeño laboral en las instituciones educativas según Montenegro es la actividad practica que desarrollan los docentes al momento de realizar sus funciones de manera efectiva, por lo cual

no se pone en práctica los conocimientos que se tiene que desarrollar de manera adecuada para que de esa manera se permita transmitir a los alumnos.

Por otro lado, se observa que los resultados negativos de desempeño laboral no permiten lograr lo establecido en el plan estratégico institucional de la institución educativa Santa Ana de Huarmaca.

Conforme al análisis inferencial se aceptaron las hipótesis específicas relacionadas a los objetivos específicos como es la relación entre motivación de logro y desempeño laboral docente (tabla 4).

Los datos recogidos concuerdan con lo estipulado por McClelland quien señala que la motivación de logro en los colaboradores logra cumplir el objetivo, desarrollar de manera adecuada sus labores, debido a que las metas trazadas son su motivación y es por esto que buscan cualquier forma de poder alcanzarlas. El factor natural es realizar algo de manera adecuada, aunque en la mayoría de las veces las personas deseen hacerlo por varias circunstancias, el agradar a otros, eludir las malas críticas, alcanzar la conformidad o solamente obtener un incentivo económico.

Respecto al análisis inferencial se aceptó la hipótesis especifica 2 como es la relación entre motivación afiliativa y desempeño laboral docente (tabla 5).

Los datos recogidos concuerdan con lo estipulado por Iwanaga (2019) debido a que manifestó que la motivación afiliativa mejora el desempeño laboral ya que busca trabajar en equipo a los integrantes de la organización, respondiendo de manera eficaz con trato afectivo asociándose con la amistad, por lo tanto, desarrolla relaciones afectivas positivas entre cada miembro. De igual manera, no se relacionan debido a que se caracteriza por un deseo profundo de la persona de ser aceptado, de poder determinar, mantener o restablecer una relación sólida, directa con otra persona o un grupo de ellos.

Conforme al análisis inferencial se aceptó la hipótesis especifica como es la relación entre motivación de poder y desempeño laboral docente (tabla 6).

Los datos recogidos concuerdan con lo estipulado por Iwanaga (2019) quien señala que la motivación de poder en los colaboradores logra influenciar en el desempeño laboral, se considera de índole positivo en el momento que se direccione hacia el poder institucional, ya que busca influenciar en las personas con la intención de alcanzar los objetivos institucionales.

Por último, conforme al análisis inferencial se aceptó la hipótesis general como es la relación entre motivación y desempeño laboral docente (tabla 8).

Aceptando la posición de Castillo quien evidenció que la motivación se relaciona con el desempeño de los colaboradores, el cual encontró correlaciones positivas, en otras palabras, mejorando la motivación del docente se maximizará el desempeño y la calidad en la educación. De igual forma con el estudio de Olivera (2019) el cual aceptó la hipótesis entre motivación y desempeño quien concluyó que los datos recogidos afirman que al mejorar la motivación institucional se optimizara el desempeño laboral docente.

Las hipótesis analizadas sirven de guía para futuras investigaciones explicativas que pretendan realizar un pre y un pos test, ya que aún existe vacíos en los demás niveles de estudio, sobre todo en las experimentales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que los niveles de motivación fueron regulares y bajos, evidenciándose problemas respecto a la búsqueda del mejoramiento de desempeño, no se incentiva buen ejercicio docente, existe poca motivación por destacar o ser el mejor ya que no se obtiene ningún beneficio, poca capacidad para influir en los colegas, no existe una adecuada facilidad para discrepar de otro punto de vista.

2. Se determinó que existen datos negativos respecto al nivel de desempeño laboral afirmándose un desempeño medio y bajo, evidenciándose problemas relacionados con la elaboración inadecuada de la programación curricular en coherencia con el plan estratégico institucional, las unidades didácticas no son eficientes, existe una inadecuada retroalimentación de los temas impartidos en clase, existe una relación distante entre estudiantes y docentes, inadecuada resolución de conflictos entre los estudiantes, y poca participación de los estudiantes para poner en práctica el conocimiento aprendido.

3. Se comprobó las relaciones significativas y positivas entre motivación de logro y desempeño laboral (Rho: 0,668); motivación afiliativa y desempeño laboral (Rho: 0,709); motivación de poder y desempeño laboral (Rho: 0,793), por lo tanto, al mejorar las relaciones en la institución educativa se obtendrá un mejor desempeño laboral docente, contribuyendo a la calidad educativa.

4. Se concluyó aceptar la hipótesis general alterna, afirmándose que existe una alta relación entre motivación y desempeño laboral en la institución Santa Ana de Huarmaca (sig. 0,000; Rho: 0,906), significando que implementando estrategias motivacionales para los docentes se obtendrá un mejor desempeño laboral docente.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la asociación de padres de familia de la institución educativa Santa Ana de Huarmaca diseñar un plan estratégico que involucre incentivos para los docentes que logren alcanzar las metas que se les asignen, a fin de obtener docentes motivados y con ello, brindar una enseñanza de calidad.

2. Al profesional docente de la institución San Ana de Huarmaca realizar capacitaciones para encontrar metodologías de enseñanza eficientes para poder tener un óptimo desempeño laboral, cumpliendo con las necesidades que requieren los estudiantes para un aprendizaje significativo.

3. Al director de la institución educativa Santa Ana de Huarmaca realizar un monitoreo y control de las actividades del profesional docente para poder evaluar su desempeño diario y así crear estrategias que permitan un desempeño deseado por la organización.

4. A los estudiantes que se enfoquen en analizar la motivación y desempeño laboral docente, aplicar diferentes técnicas de recojo de información para obtener un diagnóstico pertinente y así poder recomendar mejoras significativas.

REFERENCIAS

Aguirre, F. (2009). *Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación adventista salvadoreña.* [Tesis maestría. Universidad de Montemorelos] https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/49

April, D., & Bouchamma, Y. (2017). Influence of Pedagogical Supervisors' Practices and Perceptions on the Use of Results-Based Management. *Journal of Educational Administration and Policy*, 82-98.

Araya, L., & Pedreros, M. (2009). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral. *Revista de ciencias sociales de Costa Rica, 4*(142), 45-61. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004

Azriani, N., Islami, N., & Hermita, N. (2019). Implementing inquiry learning model to improve primary school students' critical thinking on earth and universe concept. *Mendeley, 1227*(1), 142-175. https://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1227/1/012033

Bellido, R. (2011). *Relación entre desempeño docente y rendimiento académico en la escuela profesional de ingeniería de alimentos de la facultad de ingeniería pesquera y de alimentos de la Universidad Nacional del Callao.* [Tesis maestría. Universidad Nacional del Callao] https://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/Marzo_2011/IF_BELLIDO_FLORES_FIPA.PDF

Carvalho, M., Cabral, I., & Verdasca, J. (2021). What about us? Teachers' participation in schools' strategic action plans. *Mendeley - Participatory Educational Research, 8*(3), 156-175. https://dx.doi.org/10.17275/per.21.59.8.3

Castillo, O. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones.* [Tesis maestría. Universidad Técnica de Ambato] https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32434/1/115%20GTH.pdf

Chingay, A. (2020). *Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa "Pedro Abel Labarthe" Chiclayo.* [Tesis maestría. Universidad César Vallejo]

Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes.* Lima: MINEDU. http://disde.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/173

Díaz, F., & Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para el aprendizaje significativo.* México: Mc Graw-Hill.

Díaz, H. (2021). *Carrera pública magisterial: Desafíos para el gobierno y los docentes.* Lima: Políticas educativas. http://tarea.org.pe/images/Tarea72_Hugo_Diaz.pdf

Espada, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación.* España: Díaz de Santos. https://docer.com.ar/doc/cv5508

Estrada, L. (diciembre de 2013). Desempeño docente. *Researchgate*. https://www.researchgate.net/publication/267942927_EL_DESEMPENO_DOCENTE

Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica, 7*(2), 385-401. http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07.pdf

Flores, L., & Jiménez, M. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los docentes en la escuela de administración de la universidad señor de sipan- Chiclayo.* [Tesis maestría. Universidad Señor de Sipán] https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9417/Flores%20L%C3%B3pez,%20Lorenzo%20&%20Jim%C3%A9nez%20Bautista,%20Merly.pdf?sequence=1

Fou, A. (2012). *Percepción del desempeño docente y rendimiento académico en el área de matemática en educación primaria de la región Callao.* [Tesis maestría. Universidad San Ignacio de Loyola] https://repositorio.usil.edu.pe/items/9cbe44da-5bb8-4de4-91bb-ea23de0257c9

Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria.* [Tesis maestría. Universidad Nacional Agraria La Molina] https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2805

Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Revista Propósitos y Representaciones, 6*(2). http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992018000200009

Galvis, D., Silva, A., & Sarmiento, J. (2022). Logro educativo de las instituciones con

estudiantes de minorias étnicas en Colombia. *Revista Entramado, 18*(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-38032022000100207&script=sci_abstract&tlng=es

García, N. (2015). *Relación del equipo de trabajo con la motivación laboral de los docentes de la II.EE Champagnat y Cima de Tacna, año 2013.* Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Geraldo, L., Soria, J., & Rosello, M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso:. *Revita Apuntes Universitarios, 11*(1). https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561

González, D. (2008). *Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias.* Ciencias médicas: La Habana.

Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw. https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/1443075/mod_resource/content/1/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%20las%20rutas%20cuantitativa%2C%20cualitativa%20y%20mixta.pdf

Iwanaga, O. (2019). *Motivación y desempeño docente en una institución educativa pública-Ceba Pronoepsa.* [Tesis maestría. Universidad Nacional de Huancavelica] https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3175

Loayza, L., Primo, J., & Marujo, M. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista Propuestas educativas*. https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2004

Löfström, E., & Nevgi, A. (2017). Participation of science teachers in budgeting for instructional resources secondary schools in Kenya. *Mendeley - International Journal of Research, 5*(8), 236-251. https://dx.doi.org/10.29121/granthaalayah.v5.i8.2017.2219

Lopez, F. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 64*, 151-179. https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n64a6

Madueño, P., Gutiérrez, N., Remuzgo, L., Soto, R., & Núñez, L. (2020). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Dialnet*, 26-83. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7734483.pdf

Maita, D.-,. N., & Menacho, J. (2022). *Liderazgo directivo y desempeño profesional*

docente de la enseñanza virtual durante el estado de emergencia sanitaria en una escuela pública. [Tesis maestría. Universidad César Vallejo] https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1999

Menacho, I., Uribe, Y., Campos, H., & Caruajulca, W. (2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. *Journal of Global Management Sciencies, 2*(1), 6-14. 10.32829/gms.v2i1.86

MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente minedu.* Lima: Ministerio de Educación. http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

MINEDU. (2013). *Democratización y Descentralización de la Gestión Educativa. Las Redes Educativas Rurales.* Lima: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación . (2016). *Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica.* Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.* Lima: MINEDU.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí.* [Tesis maestría. Universidad Enrique Guzmán Valle]

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente.* (Segunda ed.). Bogotá: Corporativa Editorial Magisterio.

Moquillaza, M. (2014). *El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en los Institutos de Educación Superior Tecnológica de la Ciudad de Ica.* [Tesis maestría. Universidad Enrique Guzmán Valle] https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1035

Mutis, L. (2003). *El Desempeño Docente.* Colombia: Notas de estudio.

Nieva, R., & Martínez, L. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista universidad y sociedad, 8*(4), 14-21. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-362

Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes - Ica.* [Tesis maestría. Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341

Oyedele, V., & Chikwature, W. (2016). Teachers' Perception of the Role of Strategic

Planning in Educational Development at Three Mission Secondary Boarding Schools in Manicaland Province. *Scopus - International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE), 3*(5), 57-66. http://dx.doi.org/10.20431/2349-0381.0305006

Paredes, M. (2018). *Efecto del desempeño docente en la satisfacción académica de los estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca* [Tesis maestría. Universidad Nacional de Cajamarca]

Pérez, E. (2007). *Caracterización del desempeño profesional del docente de preuniversitario.* La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.

Prieto, P., & Quispe, R. (2017). *Clima institucional en las instituciones educativas del nivel secundario.* [Tesis maestría. Universidad Nacional de Huancavelica] http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1515/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%2C%20%20PRIETO%20RAMIREZ-convertido.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Reymer, A. (2011). *Desempeño docente y satisfacción de los estudiantes del programa de doctorado en educación de la UNMSM.* [Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]

Saavedra, J., Silva, J., Palacios, J., & Vargas, P. (2015). Compromisos de gestión escolar. *Minedu*, 88. http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf

Salas, J. (2019). *Desempeño docente y motivación de los estudiantes del I ciclo de la especialidad de educación.* [Tesis maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3463/Salas%20Garc%C3%ADa%2C%20Johana%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, G. (2020). Educational and Cultural Challenges of the European Sustainability Model. *Mendely - Springer International Publishing, 3*(30), 30-38. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38716-7

Tejedor, D., & García, A. (Diciembre de 2010). Evaluación del desempeño docente. *Dialnet, 68*(247).

Utría, O. (2007). La importancia del concepto de motivación en la psicología. *Revista digital de psicología redacción Universitaria, 2*(3), 55-78.

https://studylib.es/doc/3578809/la-importancia-del-concepto-de-motivaci%C3%B3n-en-la-psicolog%C3%ADa

Vasquez, S., Alarcón, M., & Vásquez, A. (2022). La motivación es un proceso complejo que canaliza energías y tiene un impacto en como las. *Revista Apuntes Universitarios, 12*(3). https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136

Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.* [Tesis maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos] https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3176

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Hipótesis	Variables	**Población y muestra**	**Enfoque, tipo de investigación**	**TÉCNICA / INSTRUMENTO**
¿Existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los Docentes de Educación Secundaria de una Institución Educativa Pública de Huarmaca?	**Objetivo General:** Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Huarmaca. **Objetivos Específicos:** a) Analizar el nivel de motivación docente en la institución educativa Santa Ana del distrito de Huarmaca; identificar el nivel de desempeño laboral docente en la institución educativa Santa Ana del distrito de Huarmaca; determinar la relación entre la motivación de logro y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria; precisar la relación entre la motivación afiliativa y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria; analizar la relación entre motivación de poder y desempeño laboral de los docentes de educación secundaria.	H1: Existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Huarmaca. H0: No existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Huarmaca.	Variable 1: **Motivación** **Variable 2:** **Desempeño laboral**	**Unidad de análisis: Docentes** **Enfoque: cuantitativo** **Población: 28 docentes** **Muestra: 28 docentes**	**Enfoque: cuantitativo** **Tipo: descriptivo** **Métodos de análisis de investigación:** **Estadística descriptiva e inferencial**	**Técnica: Encuesta** **Instrumento: Cuestionario de motivación** **Cuestionario de desempeño laboral**

Anexo 2: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1 **Motivación**	Iwanaga (2019) refiere a la motivación como una perspectiva de la realidad y una manifestación de la personalidad; las incitaciones y circunstancias que se desenvuelven sobre la persona se reflejan por medio de los contextos internos de la personalidad, es por esto que, la motivación se percibe como una expresión y exposición de las características y del estado de la personalidad, del carácter, de las habilidades cognoscitivas y de la condición de la persona, no obstante, las cualidades del carácter son las que abarcan en ella una responsabilidad primordial.	Para el autor la motivación se caracteriza por contar con dimensiones como es la motivación de logro, motivación afiliativa o asociación y motivación por el poder, los cuales fueron considerados en los instrumentos de recolección de datos con sus respectivos indicadores en escala ordinal tipo Likert contando con 24 preguntas.	La motivación de logro Iwanaga (2019)	- Gusta destacar en su trabajo - Apuesta por los retos - Busca conocer sus logros - Busca fijarse y alcanzar metas	**CUESTIONARIO** **Tipo Likert** 1= Nunca es mi caso 2= Pocas veces es mi caso 3= A veces es mi caso 4= Muchas veces es mi caso 5=Siempre es mi caso
			La motivación afiliativa o de asociación Iwanaga (2019)	- Habla bien de la institución - Expresa compromiso - Establece relaciones armoniosas - Integra grupos de trabajo	
			La motivación por el poder Iwanaga (2019)	- Busca competir y destacar - Asume el liderazgo - Expresa su punto de vista discrepante - Mantiene el control de sus actividades	

Variable 2 **Desempeño de los docentes.**	MINEDU (2012) sostiene que el desempeño docente es la manera de cómo se desenvuelve el profesional, la que suele ser monitoreada, de descrita, evaluada y expresada por medio de las competencias; abarca el alcance del aprendizaje anhelado y la ejecución de la función asignada, de la manera también de cómo se desarrollan las funciones revela las capacidades que tiene el profesional.	Para el autor el desempeño laboral se caracteriza por contar con dimensiones como preparación para el aprendizaje de los alumnos, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los cuales fueron considerados en los instrumentos de recolección de datos con sus respectivos indicadores en escala ordinal tipo Likert contando con 32 preguntas.	Preparación para el aprendizaje MINEDU (2012)	- Características del estudiante - Conocimiento actualizado - Ejecuta proceso de diversificación	**CUESTIONARIO** **TIPO LIKERT** 5=Muy satisfactorio 4=Satisfactorio 3=Medianamente satisfactorio 2= Mínimamente satisfactorio 1= Insatisfactorio
			Enseñanza para el aprendizaje. MINEDU (2012)	- Expectativas de aprendizaje - Convivencia para el aprendizaje - Desarrollo de la sesión de aprendizaje	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. MINEDU (2012)	- Coordinación con sus pares - Actitud democrática con su entorno - Participación en la gestión de proyectos. - Reuniones con padres de familia	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. MINEDU (2012)	- Reflexión de la práctica pedagógica - Capacitación permanente - Promueve los valores	

Nota. Elaboración propia.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN

Estimado colega a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser indique cuanto esta Ud. de acuerdo con cada de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas

Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi	A veces es mi caso	Muchas veces es	Siempre es mi
	Motivación de logro					
1.	Busco en forma permanente mejorar mi desempeño laboral en la institución educativa					
2.	Me gusta destacar en mi desempeño laboral como docente					
3.	Me gustan los retos difíciles en el ejercicio de la docencia					
4.	Puedo afrontar nuevas exigencias como resultados de los cambios curriculares en institución educativa					
5.	Me gusta saber mis progresos en el ejercicio de la función docente					
6.	Acostumbre autoevaluar mi trabajo de planificación , ejecución y evaluación curricular					
7.	Tengo la costumbre de fijarme metas realistas en el ejercicio de la función docente					
8.	Despliego mi mejor esfuerzo para alcanzar las metas que he fijado					
	Motivación de poder					
9.	Me gusta competir en el ejercicio de la función docente					

10.	Desempeño mis labores en procura de ser el mejor y destacar					
11.	Tomo la incoativa para marginar el trabajo en la institución educativa					
12.	Tengo capacidad para influir en otros colegas cuando se trabaja en equipo					
13.	Tengo capacidad para enfrentar a las personas que hacen cosas con las que estoy en desacuerdo.					
14.	Puedo expresar con facilidad mi punto de vista que discrepa con la opinión de otros colegas					
15.	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mí alrededor					
16.	Me gusta tener bajo control las actividades que debo realizar en la institución educativa					
	Motivación por afiliación					
17.	Me doy cuenta de que hablo con las personas a mi alrededor sobre asuntos que se relacionan con mi trabajo					
18.	Me gusta hablar bi8en de mi institución educativa con las personas con quienes interactuó					
19.	Tengo la voluntad de permanecer en esta institución educativa					
20.	Me siento a gusto trabajando en esta institución educativa					
21.	Busco construir relaciones armoniosas con mis compañeros de trabajo					
22.	Tengo plena disposición para hacer algo en procura de mantener la unidad de la comunidad educativa					
23.	Busco integrar y participar activamente en lo grupos de trabajo					
24.	Me gusta más trabajar con otras personas de la institución que sólo.					

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario para evaluar la motivación

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de la motivación en docente de la Institución Educativa en una institución educativa de Huarmaca

C. ADMINISTRACIÓN:

Individual

D. DURACIÓN:

30 minutos

E. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docente de una institución educativa de Huarmaca.

F. TÉCNICA:

- Encuesta

Adaptado de Olivera (2019)

G. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Nunca es mi caso
1	Pocas veces es mi caso
2	A veces es mi caso
3	Muchas veces es mi caso
4	Siempre es mi caso

H. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación de logro	Gusta destacar en su trabajo Apuesta por los retos Busca conocer sus logros Busca fijarse y alcanzar metas
Motivación de poder	Busca competir y destacar Asume el liderazgo Expresa su punto de vista discrepante Mantiene el control de sus actividades

Motivación por afiliación	▯ Habla bien de la institución ▯ Expresa compromiso ▯ Establece relaciones armoniosas ▯ Integra grupos de trabajo

LEYENDA

Respuestas	**Valor**
Nunca es mi caso	0
Pocas veces es mi caso	1
A veces es mi caso	2
Muchas veces es mi caso	3
Siempre es mi caso	4

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Nunca es mi caso	Muy bajo
Pocas veces es mi caso	Bajo
A veces es mi caso	Medio
Muchas veces es mi caso	Alto
Siempre es mi caso	Muy alto
DIMEN SIONAL	
Intervalo	**Nivel de logro**
[0-6]	Muy bajo
[7-13]	Bajo

[14-20]	Medio
[21-26]	Alto
[27-32]	Muy alto

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-19]	Muy bajo
	[20-39]	Bajo
	[40-58]	Medio
	[59-77]	Alto
	[78-96]	Muy alto

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Estimado colega a continuación aparecerá una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a) léelas atentamente y piensa en qué medida describen tu forma de ser indique cuanto esta ud de acuerdo con cada de las presentes afirmaciones.

Para contestar aparecerán cinco categorías de respuestas

Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
4	3	2	1	0

Elige la que más se adecue a tu comportamiento o la que de manera espontánea exprese, según tu propia opinión. Tendrá que colocar una “x” en la opción que considere conveniente.

N°	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				
		Muy satisfactorio	Satisfactorio	Medianamente satisfactorio	Mínimo	Insatisfactorio
	D1: Preparación para el aprendizaje					
1.	Demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes.					
2.	Demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.					
3.	Demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.					
4.	Selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.					
5.	Elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.					
6.	Elabora las unidades didácticas en atención a las demandas educativas del estudiante.					
7.	Contextualiza su diseño de enseñanza de acuerdo a las necesidades educativas.					

8.	Planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.					
	D2: Enseñanza para el aprendizaje					
9.	Comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.					
10.	Reflexiona permanentemente sobre la importancia de los nuevos aprendizajes.					
11.	Genera relaciones de respeto y colaboración.					
12.	Genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.					
13.	Resuelve conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas éticas.					
14.	Promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.					
15.	Comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.					
16.	Utiliza recursos físicos y tecnológicos en las sesiones de aprendizaje.					
	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
17.	Se reúne en forma permanente con sus colegas para tratar problemas educativos de la institución					
18.	Se reúne con sus pares para realizar propuestas al currículo escolar.					
19.	Contribuye a fortalecer un clima democrático a través de su trato con sus pares.					
20.	Integra a sus prácticas educativas los saberes culturales y recursos de la comunidad.					
21.	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional (PEI).					
22.	Participa en la formulación de proyectos de innovación en la Institución Educativa					
23.	Fomenta reuniones con los padres de familia en un marco de respeto y colaboración.					
24.	Comparte con los padres de familia los logros de aprendizaje a través de reuniones periódicas.					
	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
25.	Promueve la reflexión de la práctica pedagógica en reuniones con sus colegas.					
26.	Promueve la formación de círculos de inter aprendizaje parar tratar problemas educativos.					
27.	Participa en la reflexión y formulación de las políticas educativas de la institución					
28.	Se capacita al menos una vez al año en estrategias de enseñanza.					
29.	Ha realizado al menos un estudio de post grado para mejorar su nivel académico.					
30.	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.					

31.	Actúa en la institución educativa en respeto a las normas legales y de convivencia escolar.					
32.	Toma decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.					

Gracias

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario para evaluar el desempeño de los docentes

OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente en una institución educativa de Huarmaca

C. ADMINISTRACIÓN:

Individual

D. DURACIÓN:

30 minutos

E. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Docente de la Institución Educativa

F. TÉCNICA:

- Encuesta

Adaptado de Olivera (2019)

G. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

PUNTACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
0	Insatisfactorio
1	Mínimo

2	Medianamente satisfactorio
3	Satisfactorio
4	Muy satisfactorio

H. DIMENSIONES E ÍTEMS:

DIMENSIONES	INDICADORES
D1: Preparación para el aprendizaje	Características del estudiante. Conocimiento actualizado. Ejecuta proceso de diversificación.
D2: Enseñanza para el aprendizaje	Expectativas de aprendizaje. Convivencia para el aprendizaje. Desarrollo de la sesión de aprendizaje.
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coordinación con sus pares. Actitud democrática con su entorno. Participación en la gestión de proyectos. Reuniones con padres de familia.
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión de la práctica pedagógica Capacitación permanente Promueve los valores

LEYENDA

Respuestas	Valor
Insatisfactorio	**0**
Mínimo	**1**
Medianamente satisfactorio	**2**
Satisfactorio	**3**
Muy satisfactorio	**4**

Significancia de Respuesta con su Nivel de Logro respectivo	
Insatisfactorio	Muy deficiente
Mínimo	Deficiente
Medianamente satisfactorio	Regular
Satisfactorio	Bueno
Muy satisfactorio	Muy bueno

DIMENSIONAL	
Intervalo	**Nivel de logro**
[0-6]	Muy deficiente
[7-13]	Deficiente
[14-20]	Regular
[21-26]	Bueno
[27-32]	Muy bueno

GENERAL	Intervalo	Nivel de logro
	[0-25]	Muy deficiente
	[26-51]	Deficiente
	[52-77]	Regular
	[78-103]	Bueno
	[104-128]	Muy bueno

Anexo 4: Confiabilidad y Validación por V de Aiken

Confiabilidad de motivación y desempeño (prueba piloto de 15 sujetos)

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	24

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	32

V de Aiken

Ítem	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Suma (Si)	V de Aiken
Criterio 1	1	1	0	1	1	4	1.0
Criterio 2	0	1	1	1	1	4	1.0
Criterio 3	1	1	1	1	0	4	1.0
Criterio 4	1	1	1	1	1	5	1.3
Criterio 5	1	1	1	1	1	5	1.3

N° Expertos	5
N° escalas [Sí, No]	2

Escala de valoración	
Sí	No
1	0

V de Aiken del instrumento	**0.91**

Base de datos Motivación

	VARIABLE 1																							
	Pr1	Pr2	Pr3	Pr4	Pr5	Pr6	Pr7	Pr8	Pr9	Pr10	Pr11	Pr12	Pr13	Pr14	Pr15	Pr16	Pr17	Pr18	Pr19	Pr20	Pr21	Pr22	Pr23	Pr24
1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2
3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
6	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
7	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4
9	1	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3
10	1	1	1	1	1	2	1	1	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2
11	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
12	2	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
13	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2
14	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
16	3	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3
17	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2
18	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
19	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	1
20	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
21	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2
22	4	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
23	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4
24	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3

26	2	2	1	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	2	2	2
27	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5
28	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5

Base de datos Desempeño laboral

VARIABLE 2																															
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2
1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1
2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1
2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2
2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3

2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2
2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3
1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2

Anexo 5: ***Validación de Instrumentos***

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : CARREÑO SOSA MARÍA FRANCISCA

Institución donde labora/Cargo : 10104-JUAN FANNING GARCIA/DOCENTE.

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar la motivación.

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
	TOTAL	50 PUNTOS				

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 50 PUNTOS

LAMBAYEQUE, 13 de julio de 2022

Dra. María F. Carreño Sosa
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Reg. Nº 1125 D

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : CARREÑO SOSA MARÍA FRANCISCA

Institución donde labora/Cargo : 10104- JUAN FANNING GARCÍA / DOCENTE

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral docente

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
	TOTAL	50 PUNTOS				

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 50 PUNTOS

LAMBAYEQUE, 13 de julio de 2022

Dra. María F. Carreño Sosa
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Reg. N° 425 D

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	**CARREÑO SOSA**
Nombres	**MARIA FRANCISCA**
Tipo de Documento de Identidad	**DNI**
Numero de Documento de Identidad	**17422100**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**
Rector	**JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**
Secretario General	**WILMER CARBAJAL VILLALTA**
Director	**SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	**DOCTOR**
Denominación	**DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición	**26/11/18**
Resolución/Acta	**255-2018-CU**
Diploma	**UNPRG-EPG-2018-786**
Fecha Matrícula	**22/03/2014**
Fecha Egreso	**20/03/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Noviembre de 2022

CÓDIGO VIRTUAL 0000986814

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : DÍAZ SILVA EDULGERIO

Institución donde labora/Cargo : IEPr. JUAN PABLO II - CAJAMARCA / DIRECTOR ACADÉMICO

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral docente

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
	TOTAL	42				

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 42

CAJAMARCA....., 13 de julio de 2022

Ministerio de Educación
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

Mg. Edulgerio Díaz Silva
DIRECTOR I.E.Pr. "JUAN PABLO II"
DIRECTOR ACADÉMICO
INICIAL - PRIMARIA

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN I.E. Pr. JUAN PABLO II DIRECCIÓN GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : DÍAZ SILVA EDULGERIO

Institución donde labora/Cargo : IE Pr. JUAN PABLO II – CAJAMARCA / DIRECTOR ACADÉMICO

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar la motivación.

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
	TOTAL	42				

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 42

CAJAMARCA...., 13 de julio de 2022

Ministerio de Educación
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

Mg. Edulgerio Díaz Silva
DIRECTOR I.E.Pr. "JUAN PABLO II"

DIRECTOR ACADÉMICO
INICIAL - PRIMARIA

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	**DIAZ SILVA**
Nombres	**EDULGERIO**
Tipo de Documento de Identidad	**DNI**
Numero de Documento de Identidad	**16660078**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**
Rector	**MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretario General	**MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**
Director	**JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	**MAESTRO**
Denominación	**MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA**
Fecha de Expedición	**28/12/2012**
Resolución/Acta	**048-2012-CU**
Diploma	**A1135200**
Fecha Matrícula	**Sin información (*****)**
Fecha Egreso	**Sin información (*****)**

CÓDIGO VIRTUAL 0000986836

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Noviembre de 2022

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace https://enlinea.sunedu.gob.pe

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : TINEO CRISANTO, CONSUELO

Institución donde labora/Cargo : I.E Nº 15047 - JAJÁN - DOCENTE

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar la motivación.

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
	TOTAL					

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 43

EL TOCTO, 13 de julio de 2022

CONSUELO TINEO CRISANTO
DNI: 45842358

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : TINEO CRISANTO, CONSUELO

Institución donde labora/Cargo : I.E. Nº 15047 - JAJÁN - DOCENTE

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral docente

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
	TOTAL					

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 43

EL TOCTO....., 13 de julio de 2022

CONSUELO TINEO CRISANTO

DNI. 45842358

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	**TINEO CRISANTO**
Nombres	**CONSUELO**
Tipo de Documento de Identidad	**DNI**
Numero de Documento de Identidad	**45842358**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	**UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector	**LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General	**SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director	**PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	**MAESTRO**
Denominación	**MAESTRA EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición	**07/12/17**
Resolución/Acta	**0366-2017-UCV**
Diploma	**052-021153**
Fecha Matrícula	**23/04/2016**
Fecha Egreso	**16/09/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Noviembre de 2022

CÓDIGO VIRTUAL 0000986767

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Segundo Florentino Odar Palco

Institución donde labora/Cargo : 15047 Jajan – Huarmaca

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral docente

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
	TOTAL					

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 47

Jajan, 13 de julio de 2022

D.N.I. 16669569

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Segundo Florentino Odor Paico

Institución donde labora/Cargo : 15047 Jaján. Huarmaca

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar la motivación.

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
	TOTAL					

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 47

Jaján, 13 de julio de 2022

D.N.I. 16669569

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	**ODAR PAICO**
Nombres	**SEGUNDO FLORENTINO**
Tipo de Documento de Identidad	**DNI**
Numero de Documento de Identidad	**16669569**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	**UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector	**LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General	**SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director	**PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	**MAESTRO**
Denominación	**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición	**11/06/18**
Resolución/Acta	**0177-2018-UCV**
Diploma	**052-036658**
Fecha Matrícula	**09/02/2014**
Fecha Egreso	**01/02/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Noviembre de 2022

CÓDIGO VIRTUAL 0000986797

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : RENTERIA CORRALES, Julio Pedro Alberto

Institución donde labora/Cargo : SANTA LUCIA / DIRECTOR

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar el desempeño laboral docente

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación					✓
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
	TOTAL	50				

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Ferreñafe, 13 de julio de 2022

COLEGIO NACIONAL "SANTA LUCIA" DIRECCIÓN

Julio Pedro Alberto Rentería Corrales
DIRECTOR
Dr. en Educación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : RENTERIA CORRALES, Julio Pedro Alberto

Institución donde labora/Cargo : SANTA LUCIA / DIRECTOR

Instrumento Motivo de Evaluación : Cuestionario para evaluar la motivación.

Autor del Instrumento : Julio César Enmanuel Urbano Pozo

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva sobre motivación en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la motivación.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la motivación de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la motivación.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					✓
	TOTAL	50				

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

Ferreñafe, 13 de julio de 2022

COLEGIO NACIONAL "SANTA LUCIA" DIRECCIÓN

Julio Pedro Alberto Renteria Corrales
DIRECTOR
Dr. Educación

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	**RENTERÍA CORRALES**
Nombres	**JULIO PEDRO ALBERTO**
Tipo de Documento de Identidad	**DNI**
Numero de Documento de Identidad	**17433876**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	**UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector	**LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General	**SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director	**PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	**DOCTOR**
Denominación	**DOCTOR EN EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición	**28/12/18**
Resolución/Acta	**0451-2018-UCV**
Diploma	**052-051719**
Fecha Matrícula	**15/01/2014**
Fecha Egreso	**31/03/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
13 de Noviembre de 2022

CÓDIGO VIRTUAL 0000985835

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.
Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.
(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ PEREZ AURELIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación y Desempeño Laboral de los Docentes de Educación Secundaria de una Institución Educativa Pública de Huarmaca", cuyo autor es URBANO POZO JULIO CESAR ENMANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	**Firma**
RUIZ PEREZ AURELIO **DNI:** 16545294 **ORCID:** 0000-0001-7684-3475	Firmado electrónicamente por: ARUIZPE el 18-08-2022 05:19:14

Código documento Trilce: TRI - 0381160

INVESTIGA UCV